

УДК 331.1.5(477)
ББК 65.24(4Укр)
Р64

Автори:

Близнюк В.В. (1.1;1.3;1.4;3.3;5.5), Петрова І.Л. (вступ, 1.2; розділ 2 (2.1; 2.2; 2.3; 2.4); 3.1; 5.3), Гук Л.П. (1.2;3.2), Галустьян Ю.М. (1.4;4.3), Юрик Я.І. (3.3;3.4), Жовнір С.М. (3.5), Куліков Г.Т. (4.1), Монастирська Г.В. (1.2;4.2), Гречан А.П. (5.1), Колос І.В. (5.1), Лавриненко Л.М. (5.2), Біліченко С.П. (5.2), Кагляк О.В. (5.3), Перегудова Т.В. (5.4).

Рецензенти:

д-р екон. наук Дмитренко Г.А. (Університет менеджменту освіти НАПН України – Київ)
д-р екон. наук Ємельяненко В.Г. (Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана – Київ)
д-р екон. наук Лісогор Л.С. (Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України – Київ)

Затверджено до друку Вченою радою ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»(протокол № 110 від 11 листопада 2014р.)

P64

Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с. : 58 табл., 51 рис.

ISBN 978-966-02-7901-8

У роботі виявлено інституційні пастки становлення соціально-трудової сфери українського суспільства, обґрунтовано засади їхнього подолання, визначено вектори зміни соціально-трудових відносин на ринку праці за умов становлення економіки знань. Здійснено аналіз суперечливих тенденцій функціонування ринку праці (взаємодії його формальної та неформальної, традиційної та інноваційної, гнучкої та жорсткої складових, внутрішньої та зовнішньої мобільності). Авторами вперше дано оцінку жорсткості захисту зайнятості в Україні у світлі міжнародних порівнянь, розроблено напрями необхідних інституційних перетворень. Висвітлено роль заробітної плати як регулятора ринку праці, гостроту її диференціації в Україні, визначено невідкладні кроки з удосконалення системи оплати праці, зокрема у бюджетному секторі. Обґрунтовано пріоритетні напрями реформування освітньої підсистеми соціально-трудової сфери. Важливими компонентами дослідження стали питання подолання втрат, викликаних недосконалістю системи охорони здоров'я, підвищення якості життя.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей, а також усіх, кого цікавлять проблеми розвитку соціально-трудової сфери в Україні.

УДК 331.1.5(477)
ББК 65.24(4Укр)

ISBN 978-966-02-7901-8

© Національна академія наук України, 2016
© ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2016

ною структурою зайнятості, невідповідністю прогресивній технологічній структурі економіки з вільною мобільністю кадрів.

Стан вітчизняної економіки і недостатньо чіткі орієнтири її розвитку не дозволяють оцінити структуру підготовки і перепідготовки інноваційних кадрів, визначити, скільки та яких фахівців повинні готувати освітні заклади. В Україні спостерігається структурний дисбаланс ринку праці, за якого претенденти на робочі місця не володіють професійними компетенціями, необхідними працедавцям. Тому необхідні міцна інституційна основа для зв'язків між підприємствами і закладами професійної освіти; розвиток нових моделей інтеграції науки, освіти і виробництва, що враховують логіку формування нового виду діяльності та інноваційних сегментів ринку.

В умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України особливої актуальності набувають проблеми формування та розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств. Для їхнього вирішення необхідно:

- *на рівні держави*: удосконалювати чинне трудове законодавство, що регулює питання формування і розвитку трудового потенціалу; нарощувати освітньо-кваліфікаційний потенціал, створювати умови для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації;

- *на рівні підприємств*: створювати системи безперервної професійної освіти і підготовки працівників; застосовувати прогресивні форми організації та проведення навчання, використовуючи передовий світовий досвід; розробляти на підприємствах системи мотивації та стимулювання працівників до підвищення освітнього рівня.

5.3. Підвищення кваліфікації працівників засобами соціальної політики підприємств

Ефективне підвищення кваліфікації кадрів вітчизняних підприємств як елемент одночасного захисту працівників і роботодавців набуває важливого значення у контексті складної та невизначеної економічної ситуації в Україні та світі. Вибіркові дослідження свідчать, що підвищення кваліфікації робітників на один розряд підвищує його продуктивність праці на 6–8%. Отже, цей процес є взаємовигідним, корисним і необхідним як для роботодавців, так і для працівників.

Водночас, упродовж останніх 25 років, цьому питанню не було приділено достатньої уваги на державному, регіональних, галузевих та організаційних рівнях. Як наслідок, система підвищення кваліфікації працівників

підприємств методично руйнувалася та була недостатньо ефективною для цільової аудиторії.

Підвищення кваліфікації працівників як елемент соціальної політики підприємств може розглядатися з двох позицій:

- рівень реалізації державних гарантій, компенсацій, пільг і переваг, у рамках соціального захисту робітників, передбачених трудовим законодавством;
- наявність і рівень відповідних додаткових послуг, виплат, гарантій, компенсацій та пільг соціального характеру працівникам понад обов'язкові за ініціативою керівництва або в результаті відповідних угод між ним та радою трудового колективу (профкомом), які знаходять відображення у колективних та трудових договорах.

Трактування сутності підвищення кваліфікації працівників на вітчизняних підприємствах істотно залежить від його виду, що демонструє таблиця 5.7.

Таблиця 5.7

Порівняльний аналіз основних видів підвищення кваліфікації працівників на українських підприємствах за цільовою аудиторією

Критерій	Підвищення кваліфікації робітників	Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів і фахівців
Мета	Професійно-технічне навчання, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг	Удосконалення знань, умінь і навичок у межах спеціальності, оволодіння новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах розвитку науки і технологій, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок раціональної та ефективної організації праці тощо
Основні форми та тривалість	Виробничо-технічні курси (до року); курси цільового призначення (не менше 8 годин)	Довгострокове підвищення кваліфікації (від 72 до 500 год.); короткострокове підвищення кваліфікації (не більше 72 год.); стажування (не більше 10 міс.); спеціалізація
Місце проходження	Безпосередньо у роботодавця або на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях	На договірних умовах у вищих навчальних закладах

Джерело: складено авторами на основі Наказу Міністерства ПСПУ «Про Положення про професійне навчання працівників на виробництві» № 127/151 від 26.03.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>

Зокрема, у складі формального професійного навчання, серед інших, можна виділити такі види за цільовою аудиторією: підвищення кваліфікації робітників та підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців. Важливо зазначити, що в обох випадках ідеться про працівників, які вже здобули первинну професійну підготовку, мають певну кваліфікацію та практичний досвід, власну мотивацію до навчання та певні стереотипи, потребують зв'язку навчання з виробничою діяльністю.

Узагальнення типових вигод від підвищення кваліфікації працівників у вигляді табл. 5.8, дозволяє зробити висновок, що цей вид професійного навчання здатен успішно задовольняти усі групи потреб працівників як вроджені або первинні (фізіологічні; безпеки та захисту), так і набуті або вторинні (соціальні, поваги, когнітивні, естетичні, самореалізації). Саме тому він може стати ефективним елементом соціальної політики українських підприємств.

Таблиця 5.8

Результати підвищення кваліфікації працівників як елементу соціальної політики підприємств відповідно до ієрархії потреб А.Маслоу

Ієрархія людських потреб за теорією Абрахама Маслоу	Основні результати підвищення кваліфікації працівника, які задовольняють (повністю або частково) виділені потреби
1	2
1. Фізіологічні	Збільшення доходів у зв'язку з професійною майстерністю; здатність задовольнити першочергові потреби організму; кращий стан здоров'я та вища тривалість життя через кращі умови праці та відпочинку
2. Безпеки та захисту	Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; збільшення гарантій зайнятості, стабільності, впевненості у майбутньому; більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал; вищий рівень заробітків протягом життя
3. Соціальні	Розширення кола спілкування та знаходження однодумців за професійними інтересами; відчуття командної взаємодії та належності до групи; покращення соціально-психологічного клімату у трудовому колективі
4. Поваги (визнання)	Підвищення рівня самооцінки та самоповаги, поваги від колег і найближчого оточення; покращення можливостей для кар'єрного зростання; підвищення соціального та професійного статусу, розряду; сприяння особистим професійним досягненням, високому рівню професіоналізму, майстерності та продуктивності праці, забезпечення ефективного виконання нових та більш складних завдань

Закінчення табл. 5.8

1	2
5. Когнітивні (пізнання та розуміння)	Набуття нових, розширення та поглиблення існуючих знань, вмінь, навичок, моделей поведінки; одержання здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки у межах спеціальності; підвищення рівня адаптивності до професійних викликів; одержання задоволення від процесу навчання
6. Естетичні	Відкриття прекрасного в обраній сфері діяльності; здатність створювати досконалу продукцію; відчуття гармонії зі світом
7. Самореалізації (самовираження, самоактуалізації)	Повна реалізація потенціалу, талантів та здібностей; задоволення від роботи в обраній сфері діяльності; підвищення рівня продуктивності та якості праці

Джерело: складено авторами на основі: Maslow Abraham H. Farther Reaches of Human Nature. – NY: Viking, 1971; Harmondworth, Eng : Penguin Books, 1973. – 407 p.

Державні соціальні гарантії для працівників, направлених підприємством на підвищення кваліфікації, систематизовані у табл. 5.9.

Варто зазначити, що перелічені обов'язкові гарантії є мінімальними, тому кожен роботодавець може встановити додаткові види відповідних гарантій на свій розсуд у колективному договорі, наказі або розпорядженні, трудовому договорі.

Таблиця 5.9

Мінімальні державні соціальні гарантії та компенсації робітникам, які направляються на підвищення кваліфікації

з відривом від виробництва	без відриву від виробництва
1	2
1. Забезпечення роботодавцями підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на п'ять років (ст.4 Закону України «Про професійний розвиток працівників»)	
2. Організація підвищення кваліфікації працівників власником підприємства або уповноваженим ним органом за свій рахунок (ст. 201 КЗпП України). Фінансування роботодавцем за рахунок власних коштів або інших не заборонених законодавством джерел. За бажанням працівника може здійснюватися за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб (ст.15 Закону України «Про професійний розвиток працівників»)	
3. За результатами працівникові видається документ про освіту встановленого зразка (ст.6 Закону України «Про професійний розвиток працівників»). У разі звільнення працівника працездатного віку у трудовій книжці необхідно зазначити час, тривалість та місце проходження підвищення кваліфікації, яке пройшов працівник за останніх два роки перед звільненням (п.4.1, Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників)	
4. Збереження робочого місця (посади) та здійснення виплат згідно із законодавством (ст. 122 КЗпП України).	4. Створення власником працівникові необхідних умов для поєднання роботи з навчанням (ст. 202 КЗпП України).

Закінчення табл. 5.9

1	2
<p>5. За основним місцем роботи (Постанова № 695):</p> <ul style="list-style-type: none"> • збереження середньої зарплати на час навчання; • оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад, крім випадків, коли воно відбувається на базі свого підприємства або в населеному пункті, де розташоване підприємство; • виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень; • забезпечення житлом на час навчання або відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житла, в порядку, передбаченому для службових відряджень 	<p>5. Додаткові оплачувані відпустки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях у професійно-технічних навчальних закладах, для підготовки та складання іспитів, не більше 35 календарних днів протягом навчального року (ст. 213 КЗпП України); • працівникам, які успішно навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, тривалість відпустки залежить від рівня акредитації, курсу, плану сесії (ст. 216 КЗпП України).
	<p>6. Скорочений робочий тиждень або скорочений робочий день зі збереженням зарплати для працівників, які навчаються у професійно-технічних навчальних закладах (ст. 208 КЗпП України).</p>
	<p>7. Надання щорічної відпустки повної тривалості за перший рік роботи до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на зазначеному підприємстві для працівників, які успішно навчаються за їхнім бажанням (ст. 212 КЗпП України).</p>
	<p>8. Переважне право на збереження робочого місця (при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації) за працівниками, учнями у вищих навчальних закладах при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці (ст. 42КЗпП України).</p> <p>9. Оплата 50% вартості проїзду до місця навчання і назад працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання один раз на рік (ст. 219 КЗпП України).</p>

Джерело: складено авторами на основі: Кодексу Законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>; Закону України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>; Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

Укладення додаткового договору з приводу підвищення кваліфікації між працівником і підприємством, а в окремих випадках – і із закладом освіти може чітко окреслити коло прав та обов'язків усіх суб'єктів процесу. Зокрема, основними обов'язками роботодавця у цьому напрямі є виконання усіх передбачених трудовим законодавством гарантій, компенсацій та пільг; водночас як працівника – оволодіння певними знаннями та навичками на високопрофесійному рівні для ефективного виконання трудових функцій; обов'язками закладу освіти – надання якісних послуг із професійного навчання.

Проведений аналіз щорічних даних Державної служби статистики України за 2010–2014 рр. дозволив виділити існуючі кількісні та якісні тенденції у сфері підвищення кваліфікації кадрів, побачити відсутність цілісної системи та значною уваги до цього процесу на національному та регіональному рівнях, наявність значних протиріч. Дослідження включає лише дані за п'ять останніх років, оскільки в 2010 р. відбулися зміни в організації державних статистичних спостережень «Кількісний та якісний склад працівників та професійна підготовка кадрів на виробництві», а значить, безпосереднє порівняння цих даних із аналогічними попередніх років є некоректним. Проведений аналіз дозволив виділити існуючі кількісні та якісні тенденції у сфері підвищення кваліфікації кадрів, побачити відсутність цілісної системи та значної уваги до цього процесу на національному та регіональному рівнях, наявність значних протиріч.

Особи, які пройшли професійне навчання на підприємствах протягом 2010–2014 рр., переважно підвищувала власну кваліфікацію. Зокрема, у 2010 р. були навчені новим професіям 216,5 тис. осіб, разом із тим кваліфікацію підвищили 943,9 тис. осіб. У 2014 р. ці показники становили 152,5 тис. осіб та 804,1 тис. осіб, відповідно.

Отже, протягом 2010–2014 рр. обсяги підвищення кваліфікації на підприємствах України залишаються незначними, несуттєвими і недостатніми як в цілому по країні, так і для окремих її областей. Так, у 2014 р. кількість працівників, які проходили підвищення кваліфікації, зменшилася порівняно з 2010 р. на 139,8 тис. осіб і становила лише 9,4 % від облікової кількості штатних працівників (у 2010 р. – 8,6% відповідно)²²⁷.

Динаміка показників підвищення кваліфікації кадрів підприємствах України за видами економічної діяльності у 2010–2014 рр. коливається: спостерігалося незначне зростання за окремими видами діяльності у 2011–2012 рр. та намітилася тенденція до падіння у 2013–2014 рр., яка пояснюється системною економічною та політичною кризою²²⁸.

Підвищували кваліфікацію переважно працівники підприємств промисловості (14,4% та 13,5% від облікової чисельності штатних працівників у

²²⁷ Статистичні збірники «Праця України у 2010 році»; «Праця України у 2014 році» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

²²⁸ Там само.

2014 р. та 2010 р. відповідно) та транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (11,9 і 11,2 % відповідно).²²⁹

Що стосується місця проходження навчання в цілому по Україні, кількість співробітників, які підвищили кваліфікацію на виробництві, зменшилася з 49,6% від загальної кількості навчених в 2010 р. до 45,7% у 2013 р. Водночас кількість працівників, які підвищили кваліфікацію у навчальних закладах, збільшилася з 50,4 до 54,3% від загальної кількості навчених²³⁰.

Значну частину тих, хто підвищував кваліфікацію на виробництві, становили працівники підприємств промисловості (76,7% – у 2014 р і 79,4%–у 2010 р.), сфери наукових досліджень та розроблень (70,8 і 72,2% відповідно), фінансової та страхової діяльності (67,3 і 68,3%)²³¹.

Підприємства, які традиційно використовують висококваліфіковану робочу силу (освіта, охорона здоров'я), направляли своїх працівників на підвищення кваліфікації здебільшого у навчальні заклади різних типів. Так, у закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги питома вага навчених у навчальних закладах становила 93,5 від загальної чисельності навчених у 2014 р. і 92,0%– у 2010 р., освіти – 90,9 і 91,3% відповідно, державного управління й оборони – 81,0% у 2014 р.²³²

Таблиця 5.10

Динаміка підвищення кваліфікації працівників в Україні за основними видами економічної діяльності у 2010–2014 рр.

Вид економічної діяльності	Обсяги підвищення кваліфікації									
	% до облікової чисельності штатних працівників					тис. осіб				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Усього	8,6	9,1	9,5	9,9	9,4	943,9	978,4	1016,5	976,9	804,1
Промисловість	13,5	14,0	14,6	15,1	14,4	389,9	399,1	402,7	391,4	304,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11,2	11,6	11,9	12,1	11,9	107,7	108,8	111,2	94,1	82,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	9,7	11,4	13,1	14,1	11,8	66,3	72,0	84,1	83,5	64,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8,9	9,3	10,3	10,4	10,5	118,8	121,8	132,3	124,9	111,8
Освіта	9,4	10,3	10,5	10,4	10,2	162,0	177,7	181,8	172,1	156,0
Будівництво	4,0	4,4	5,3	6,5	6,6	14,4	14,1	15,8	17,0	12,6

²²⁹ Там само.

²³⁰ Там само.

²³¹ Там само.

²³² Там само.

Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи

Фінансова та страхова діяльність	9,5	7,5	7,4	7,4	6,6	28,5	23,4	22,7	21,6	16,1
Сільське, лісове та рибне господарства	1,0	1,2	1,2	1,6	1,8	5,3	6,0	6,1	7,8	8,0
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1,2	1,4	1,5	1,5	1,2	11,7	13,5	14,6	13,0	9,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,3	1,1	1,1	0,9	0,8	1,4	1,2	1,1	0,8	0,6

Примітка: дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю працівників 10 і більше осіб. Дані за 2013–2014 рр. наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополь. Інформація стосовно Донецької та Луганської областей може бути уточнена.

Джерело: складено авторами на основі статистичних збірників: «Праця України у 2010 році», «Праця України у 2012 році», «Праця України у 2013 році», «Праця України у 2014 році», «Праця України у 2015 році» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

У сфері підвищення кваліфікації працівників спостерігається значна гендерна нерівність. Серед працівників, які підвищували кваліфікацію на підприємствах України протягом 2010–2014 рр., переважали чоловіки (54,6% у 2014 р. і 56,5% у 2010 р.). Водночас кількість чоловіків, які підвищили кваліфікацію, становила лише 10,8% від облікової чисельності працюючих чоловіків у 2010 р. і 11,5% у 2014 р. відповідно, що є недостатнім. Поряд із тим кількість жінок, які підвищили кваліфікацію, становила лише 6,8 і 7,7%, відповідно²³³.

Таблиця 5.11

Підвищення кваліфікації працівників за регіонами у 2010–2014 рр.

Область	Обсяги підвищення кваліфікації									
	у % до облікової чисельності штатних працівників					тис. осіб				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Україна	8,6	9,1	9,5	9,9	9,4	943,9	978,4	1016,5	976,9	804,1
Автономна Республіка Крим	7,8	8,1	9,0	10,2	-	31,8	31,4	34,2	37,4	-
Вінницька	6,8	7,4	7,3	7,8	7,5	22,2	23,5	22,8	23,4	22,4
Волинська	7,1	7,8	8,5	9,6	9,0	15,1	16,2	17,1	18,4	17,5
Дніпропетровська	12,4	12,3	11,4	12,7	12,4	118,5	117,5	109,4	116,6	108,5
Донецька	11,5	13,1	13,5	13,6	13,2	136,0	152,8	157,2	151,4	64,5
Житомирська	6,6	6,9	7,5	7,3	8,0	17,3	17,7	18,8	17,9	19,0
Закарпатська	7,3	6,8	6,8	7,8	7,9	15,4	13,9	13,4	15,2	14,8
Запорізька	11,2	11,4	11,4	12,6	14,0	53,3	52,0	50,9	53,9	57,0

²³³ Там само.

Закінчення табл. 5.11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Івано-Франківська	9,6	9,4	10,9	10,6	10,1	22,8	21,7	24,9	23,8	22,2
Київська	6,2	6,5	7,6	6,7	6,6	24,3	25,0	29,2	24,6	23,6
Кіровоградська	9,1	9,9	10,3	9,2	9,5	19,3	20,3	20,9	18,0	18,0
Луганська	9,0	9,9	11,7	11,7	9,2	50,3	54,0	61,9	59,2	14,3
Львівська	7,1	7,7	7,6	8,0	8,0	41,5	43,6	42,4	43,1	41,8
Миколаївська	6,9	8,9	9,2	10,0	9,7	16,9	21,2	21,4	22,8	21,2
Одеська	6,4	6,4	7,4	7,5	6,9	34,9	32,8	37,9	37,1	32,7
Полтавська	10,6	10,9	11,3	11,5	11,5	39,0	40,4	42,1	42,1	39,7
Рівненська	9,3	10,2	11,6	9,9	10,3	20,9	22,7	25,3	20,9	20,9
Сумська	9,0	9,4	10,3	11,3	10,1	23,4	23,9	26,0	27,8	23,6
Тернопільська	6,7	7,1	8,6	9,2	7,9	12,4	12,9	15,3	16,3	13,8
Харківська	8,7	9,4	9,9	10,4	9,9	58,8	61,9	66,7	65,8	60,5
Херсонська	7,7	9,0	9,3	9,4	8,9	15,6	17,7	17,8	17,3	16,3
Хмельницька	8,7	9,2	9,4	10,5	9,3	22,0	22,9	23,2	24,6	21,5
Черкаська	6,6	6,5	7,1	7,2	7,2	18,0	17,2	18,3	17,6	17,0
Чернівецька	7,1	7,3	7,4	8,4	8,4	10,5	10,5	10,2	11,5	11,3
Чернігівська	6,8	7,3	7,2	7,9	8,3	16,2	16,9	16,0	17,1	17,2
м. Київ	6,5	6,4	6,5	7,0	7,0	82,3	81,4	86,6	90,5	84,8

Примітка: дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю працівників 10 і більше осіб. Дані за 2013–2014 рр. наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополь. Інформація стосовно Донецької та Луганської областей може бути уточнена. *Джерело:* складено авторами на основі статистичних збірників: «Праця України у 2010 році», «Праця України у 2012 році», «Праця України у 2013 році», «Праця України у 2014 році», «Праця України у 2015 році» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

Не всі категорії персоналу однаково активно беруть участь у підвищенні кваліфікації кадрів, спостерігається помітна професійна нерівність на користь професіоналів і фахівців. Так, чисельність керівників, які підвищили кваліфікацію в Україні, збільшилася з 14,8% у 2010 р. до 15,2% у 2014 р., водночас як чисельність професіоналів і фахівців – з 45,6 до 48,4% за цей же період. Частка технічних службовців, які підвищили кваліфікацію, зменшилася відповідно з 2,9 до 2,1%, а робітників – з 36,7 до 34,3%. Знизилася і чисельність робітників, які після підвищення кваліфікації підвищили розряд – з 9,4 у 2010 р. до 7,3% у 2014²³⁴.

У регіональному розрізі протягом 2010–2014 рр. найбільше працівників підвищило кваліфікацію у таких областях: Донецькій (11,5% у 2010 р. та 13,2% у 2014 р.), Дніпропетровській (12,4% як у 2010 р., так і у 2014 р.),

²³⁴ Там само.

Запорізькій (11,2 та 14,0% відповідно) та Полтавській (10,6 та 11,5% відповідно)²³⁵. Простежується тенденція до незначного зростання обсягів підвищення кваліфікації кадрів у більшості регіонів у 2011–2012 рр., та незначного скорочення цих показників у 2013–2014 рр.

Необхідно звернути увагу на значний розрив між кількістю осіб, які підвищили кваліфікацію у окремих регіонах за місцем навчання. Найбільша частка працівників підвищила кваліфікацію на виробництві протягом 2010–2014 рр. у таких областях: Донецькій (67,4% у 2010 р. та 71,0% у 2014 р.), Запорізькій (60,5 та 62,0% відповідно) та Дніпропетровській (61,0 та 57,6%). І, навпаки, найвищі показники підвищення кваліфікації у навчальних закладах зафіксовані у таких областях: Тернопільській (77,6% до загальної кількості навчених у 2010 р. та 76,0 % у 2014 р.), Закарпатській (74,5 та 75,9% відповідно), Чернівецькій (71,7 та 73,9%) та Івано-Франківській (71,5 та 69,9%)²³⁶.

Значні диспропорції у підвищенні кваліфікації працівників спостерігаються за регіональним поділом і у статевому розрізі. Найбільше чоловіків протягом 2010–2014 рр. підвищило кваліфікацію у таких областях: Дніпропетровській (17,8 до облікової кількості працюючих чоловіків у 2010 р. і 17,0% у 2014 р.), Донецькій (15,7 та 19,2% відповідно) та Запорізькій (15,4 та 20%)²³⁷. Водночас найбільше жінок протягом 2010–2014 рр. підвищило кваліфікацію у таких областях: Івано-Франківській (8% до облікової кількості працюючих жінок у 2010 р. і 9,3% у 2014 р.), Кіровоградській (7,7 та 8,7%), Полтавській (8,1 та 8,3%) та Хмельницькій (7,8 та 8,2%). Проте ці показники є надзвичайно низькими та недостатніми.

Суттєві відмінності у обсягах підвищення кваліфікації у регіональному розрізі спостерігаються також за професійними групами. Найбільша кількість робітників підвищила кваліфікацію у Донецькій (49,8 та 56,8%) та Дніпропетровській областях (50,1% у 2010 та 49,4% у 2014 р.). Найбільша кількість професіоналів, фахівців підвищила кваліфікацію у Чернівецькій (70,9% у 2010 та 74,2% у 2014 р.) та Тернопільській областях (74,9% у 2010 та 71,3% у 2014 р.)²³⁸.

Слід зазначити, що на більшості вітчизняних підприємств відсутня комплексна, наскрізна, всеохоплююча та регулярна робота з підвищення кваліфікації персоналу, що свідчить про недостатній рівень зрілості відповід-

²³⁵ Там само.

²³⁶ Там само.

²³⁷ Там само.

²³⁸ Там само.

них моделей управління професійним розвитком. Процес підвищення кваліфікації на вітчизняних підприємствах носить безсистемний або точковий характер, є спонтанним, орієнтованим на поточні запити окремих груп працівників. Водночас в українських філіалах транснаціональних компаній він є системним, орієнтованим на всебічний розвиток персоналу в цілому.

На українських підприємствах спостерігаються такі негативні тенденції у досліджуваній сфері: незначні обсяги підвищення кваліфікації працівників та їхнє постійне скорочення; гендерна, професійна, галузева та регіональна дискримінація різних категорій працівників; недостатній рівень забезпечення державних соціальних гарантій; відсутність прагнення розширювати перелік обов'язкових гарантій адміністрацій та трудових колективів на користь працівників; низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників; бажання адміністрації підприємств мінімізувати відповідні ресурси; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня.

Реалізація процесу підвищення кваліфікації на підприємствах України потребує удосконалення відповідного ресурсного забезпечення – нормативно-правового, матеріально-технічного, фінансового, кадрового та організаційного, що знайшло відображення у табл. 5.12.

Для оптимізації ситуації у сфері підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах в Україні можна рекомендувати комплекс нормативно-правових, організаційних, кадрових, методологічних, матеріально-технічних та економічних заходів для вирішення кожної з відповідних груп проблем.

Зокрема, необхідно завершити розроблення та ухвалення Законів України: «Про вищу освіту (нова редакція)»; «Про професійно-технічну освіту (нова редакція)»; «Про систему професійних кваліфікацій»; «Про післядипломну освіту»; Податкового та Бюджетного кодексів України (нова редакція); Постанови «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»; Переліку професій педагогічних і науково-педагогічних працівників (нова редакція); Переліку кваліфікаційних характеристик педагогічних і науково-педагогічних працівників навчальних закладів; Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах; нових Державних санітарних норм та правил утримання навчальних закладів та організації навчально-виховного процесу; нормативно-правових документів із питань бібліотечно-інформаційного забезпечення суб'єктів навчально-виховного процесу.

Таблиця 5.12

Основні чинники-блокатори та напрями удосконалення підвищення кваліфікації працівників вітчизняних підприємств

Основні чинники-блокатори	Найгостріша проблема, яка стримує розвиток підвищення кваліфікації працівників підприємств	Напрями удосконалення відповідного забезпечення підвищення кваліфікації працівників
1	2	3
Нормативно-правові	<ul style="list-style-type: none"> • Недосконалість нормативно-правового забезпечення, зокрема, недостатній рівень соціально-правового захисту учасників процесу та ступеня інтеграції в європейське і світове освітнє співтовариство; • відсутність комплексної державної політики підтримки процесу на підприємствах та в навчальних закладах; • недостатнє залучення соціальних партнерів до формулювання відповідної державної політики 	<ul style="list-style-type: none"> • Розроблення нових та удосконалення існуючих нормативно-правових актів з метою уточнення організаційних, матеріально-технічних, кадрових та фінансових засад процесу; • захист інтересів усіх соціальних партнерів (працівників; роботодавців; навчальних закладів; педагогічних працівників) через залучення останніх до формулювання відповідної державної політики
Організаційні	<ul style="list-style-type: none"> • Відсутність спеціальних підрозділів та відповідних посад у структурі більшості підприємств; • відсутність цілісної системи, належний рівень планування, реалізації та оцінки ефективності; • недостатній рівень доступності та безперервності для всіх категорій персоналу всіх регіонів; • недостатній розвиток мережі навчальних закладів для професійного навчання; • наявність фактів корупції, зловживання владою, проявів монополізму та недобросовісної конкуренції 	<ul style="list-style-type: none"> • Створення умов щодо уведення до штатного розпису підприємств додаткових штатних одиниць фахівців з професійного навчання взагалі та підвищення кваліфікації зокрема; • запровадження нових ефективних форм і засобів підвищення кваліфікації, оцінки його ефективності; • оптимізація мережі навчальних закладів різних типів з урахуванням регіональної специфіки та потреб ринку праці; • створення центрального органу з управління професійною підготовкою працівників; • забезпечення прозорості звітності
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> • Скорочення організаційних, державних та особистих бюджетів на професійне навчання; • відсутність у працівників та роботодавців стимулів до його здійснення; • низька короткострокова ефективність; • висока вартість першочергових капіталовкладень; • неефективний фінансовий менеджмент відповідних проектів 	<ul style="list-style-type: none"> • Розроблення механізмів стимулювання всіх соціальних партнерів до активної участі; • цільове фінансування для переоснащення навчальної, науково-методичної та матеріально-технічної бази навчальних закладів професійної освіти та підприємств; • розроблення нормативів платних освітніх послуг для різних ланок професійної освіти

Закінчення табл. 5.12

1	2	3
Кадрові	<ul style="list-style-type: none"> • Недостатня підготовленість органів управління професійною освітою до комплексного розв'язання відповідних завдань; • брак необхідних кваліфікованих педагогічних, науково-педагогічних та інженерно-технічних працівників; • відсутність готовності працівників брати участь через низький рівень престижності та нерозуміння переваг 	<ul style="list-style-type: none"> • Удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних, педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів системи професійно-технічної освіти на базі вищих навчальних закладів та профільних ПТНЗ; • забезпечення підготовки педагогічних працівників за спеціальністю «Професійна освіта» для системи професійно-технічної освіти; • удосконалення системи оплати праці та соціальних гарантій для педагогічних, науково-педагогічних та інженерно-педагогічних працівників • підвищення престижності в суспільстві
Методичні та методологічні	<ul style="list-style-type: none"> • Недостатня відповідність структури і змісту професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти сучасним економічним викликам та світовим тенденціям, потребам ринку праці, працівників та роботодавців; • низький рівень методичного забезпечення, недосконалість змісту державних освітніх стандартів, навчальних планів, програм та підручників; • недосконалість системи національного моніторингу та оцінювання якості і ефективності процесу 	<ul style="list-style-type: none"> • Модернізація структури та змісту професійного навчання на засадах компетентнісного, інноваційного та особистісного підходів; • створення та забезпечення можливостей для реалізації різноманітних моделей підвищення кваліфікації; • розроблення Концепції національної системи моніторингу і оцінювання якості освіти, зокрема професійної

Джерело: складено авторами на основі Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf

Ефективна участь держави, роботодавців та працівників у процесах підвищення кваліфікації допоможе подолати економічну кризу, побудувати конкурентоспроможну економіку на всіх рівнях – національному, регіональному, організаційному та особистому.